Valida
Der Erfahrung einen Wert verleihen
Donner une valeur à l'expérience
Valorizzare l'esperienza
www.valida.ch

# Evaluation longitudinale des effets psychologiques des bilans de compétences en Suisse Romande

Rapport de synthèse

Sur ordre de Valida

Koorosh Massoudi
Maître d'enseignement et de recherche
Institut de Psychologie, Université de Lausanne
Anthropole, Bureau 3131.3
CH-1015 Lausanne
Tél.: +41 21 692 32 85
Koorosh.Massoudi@unil.ch

# Table des Matières

**I. Introduction** **3**

*I.1. Préambule* 3
*I.2. Procédure* 3

**II. Variables mesurées et instruments utilisés** **4**

**III. Hypothèses et résultats escomptés** **5**

**IV. Recrutement des sujets et institutions partenaires** **6**

**V. Description de la population** **7**

*V.1. Répartition des sujets selon les institutions prestataires* *7*
*V.2. Répartition des sujets par genre* *8*
*V.3. Age des sujets* *9*
*V.4. Situation professionnelle des sujets* *9*
*V.5.Niveau de formation des sujets* *10*
*V.6. Dernier emploi occupé avant d'entreprendre le bilan de compétences* *12*

**VI. Synthèse des résultats** **13**

***VI.1. Evolution de l'indécision vocationnelle*** 13
***VI.2. Evolution de la connaissance de soi*** 14
***VI.3. Evolution du bien-être subjectif*** 14
***VI.4. Evolution de l'estime de soi*** 15
***VI.5. Anaylses de corrélation*** 16

**VII. Limites et conclusion** **17**

# I. Introduction

## *I.1. Préambule*

Afin de répondre au mandat adressé par l'association VALIDA et sur la base des discussions menées avec Mme Katia Sauthier (coordinatrice du projet rattachée à VALIDA), une équipe de recherche de l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne (Mmes Sarah Hirzel, Nathalie Alther et Virginie Ismail ; sous la responsabilité de Koorosh Massoudi, maître d'enseignement et de recherche) a élaboré un plan de recherche et un questionnaire afin d'évaluer les effets des prestations fournies par plusieurs institutions en Suisse Romande. Le document ci-présent représente un descriptif du déroulement de la recherche et des résultats préliminaires récoltés et analysés. Il est à noter qu'un rapport intermédiaire, traitant d'une première partie de données récoltées a déjà été adressé à VALIDA.

## *I.2. Procédure*

Pour procéder à l'évaluation des effets des prestations des institutions partenaires, plusieurs vagues de récolte de données ont été prévues. En effet, une étude « classique » d'évaluation d'une intervention se base généralement sur **deux temps de passation** : t1 et t2, ou pré-post. Ainsi, la différence entre les variables mesurées avant et après l'intervention devrait nous informer sur les effets de celle-ci sur les compétences et les perceptions des répondants. Toutefois, il est habituel de former un groupe de contrôle, c'est à dire une population comparable aux sujets de l'étude (par exemple des demandeurs d'emploi) mais qui n'a pas recours à l'intervention évaluée. Ainsi, si l'effet n'est observé que parmi les personnes effectuant un bilan de compétences et que le groupe de contrôle ne présente pas de changements significatifs sur le même laps de temps, les chercheurs peuvent en conclure que l'effet observé n'est pas aléatoire (par exemple dû au hasard ou au temps passé) mais bien le résultat de l'intervention. Il est à noter que dans le cadre de cette recherche, et malgré différents efforts déployés auprès des Offices régionaux de placement en Suisse Romande, nous n'avons pas pu accéder à une population pouvant représenter un groupe de contrôle ; dans ce sens, nous avons demandé l'appui de Valida via Mme Sauthier afin de pouvoir interroger une telle population (une cinquantaine de demandeurs d'emploi ne suivant pas de bilan et qui répondraient au moins aux deux questionnaires pré-post).

**Un troisième temps de passation** (follow-up) a également été prévu après 3 mois. Il apparaît en effet nécessaire de s'assurer de la stabilité longitudinale des effets des interventions, puisque bien souvent, les solutions et les décisions consécutives à une démarche de bilan ne sont concrètement appliquées par les sujets que quelque temps après la fin de l'intervention (cf. Heppner & Heppner, 2003). Ainsi, la persistance des effets de l'intervention à travers le temps(par

exemple un plus grand sentiment de maîtrise, la motivation, la connaissance de soi) contribue au succès du projet des personnes et à la probabilité que la solution dégagée soit effectivement concrétisée.

## II. Variables mesurées et instruments utilisés

De nombreux travaux ont mis en évidence le rôle déterminant du counseling d'orientation en matière d'aide au développement personnel et de prévention des risques de précarisation (Fend, 2003 ; Fibbi, Kaya, & Piguet 2003 ; Guichard & Huteau, 2001 ; Haeberlin, Imdorf, & Kronig, 2004). Concernant l'évaluation de l'efficacité des interventions psychologiques, un indicateur généralement utilisé est la satisfaction des clients vis-à-vis de ces interventions. Cette mesure reflète l'évaluation individuelle et subjective des prestations fournies à travers un programme d'accompagnement. Toutefois, même si cet indicateur semble représenter une source d'information importante pour juger de la qualité d'une intervention psychologique, il ne peut à lui seul constituer un critère exhaustif d'efficacité mais devrait être combiné à d'autres types de mesure (Sexton, 1996). En effet, il apparaît que la satisfaction est surtout un reflet de la qualité de la relation tissée entre le client et son conseiller à travers les consultations, mais ne traduit que très partiellement les résultats plus concrets de l'intervention, comme l'apprentissage de nouveaux comportements et le traitement d'informations utiles à l'atteinte des objectifs (Massoudi et al., 2008). La littérature montre que les interventions en OSP ont **deux types d'effets** : des **effets directs** sur des **objectifs spécifiques** à l'intervention proposée (par exemple une meilleure connaissance de soi et du monde du travail, la facilitation de la prise de décision, la planification de carrière) et des **effets indirects** sur des **variables de bien-être général** (Diminution des symptômes d'anxiété/dépression, amélioration du bien-être psychologique, résolution de problèmes généraux). En accord avec ces éléments, nous avons opté pour la mesure de deux types de variables, à savoir des **variables spécifiques** visées par une démarche de bilan (Niveau d'indécision vocationnelle, connaissance de soi) et des **variables transversales** traduisant le bien-être global de la personne (estime de soi, bien-être subjectif).

***1) Indécision vocationnelle*** : c'est un indicateur d'effet spécialement adapté au champ de l'orientation. En effet, un programme d'aide au choix professionnel, de réflexion ou de positionnement professionnel devrait induire une diminution du niveau d'indécision, celui-ci étant généralement associée à une difficulté d'insertion professionnelle (Baker, 2002 ; Forner, 2001 ; Hung, 2002). Selon Forner (2001, p. 213), l'indécision est « l'incapacité d'une personne à exprimer un choix lorsque cela lui est demandé ». Dosnon (1996) effectue une distinction entre

l'indécision-état (*undecidedness*), correspondant à un stade développemental et épisodique, et l'indécision-trait (*indecisiveness*) qui reflète plutôt une caractéristique stable et chronique.

Le questionnaire utilisé (*Career Decision-Making Difficulties* ; CDDQ ; Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000**)** se base sur le modèle multidimensionnel de l'indécision vocationnelle, proposé par Gati, Krausz et Osipow (1996). qui propose une taxonomie de l'indécision selon trois catégories majeures de difficultés liées à la prise de décision. L'instrument utilisé comporte 34 items, évaluant les difficultés particulières qui peuvent entraver le processus du choix professionnel. Les clients doivent répondre à ces items à l'aide d'une échelle en Likert de 9 points allant de 1, « ne me décrit pas », à 9, « me décrit bien ». Cet instrument mesure un indice global d'indécision composé de 3 dimensions principales :

- Le Manque de préparation qui retraduit des carences préalables au processus de prise de décision (anxiété liée au choix, manque de motivation, croyances dysfonctionnelles) ;
- Le Manque d'information (sur soi, sur le marché du travail, sur le processus de prise de décision);
- Les Informations inconsistantes qui reflètent le caractère contradictoire ou équivoque des informations à disposition.

Cet instrument présente des qualités psychométriques satisfaisantes, avec un indice d'homogénéité global de .90 (Gati et al., 2000) et un indice global de fidélité test-retest de .80 (Gati et al., 1996).

***2) Connaissance de soi :*** le questionnaire utilisé (Gaudron, Bernaud & Lemoine, 2001) comporte 32 items se répartissant sur 3 dimensions :

- Items concernant l'auto-réflexion portée à sa conduite (Exemple : « Je prends du recul sur ma façon d'agir »)
- Items portant sur la clarté de l'image de soi (Exemple : « Je sais comment repérer mes compétences »)
- Items portant sur la réalisation du projet professionnelle et la détermination du sujet (Exemple : « J'agis selon un plan d'action prévu »)

Selon les auteurs, cet instrument a comme but d'évaluer le niveau de « connaissance de soi apprécié par le sujet à partir d'activités de réflexion sur soi et d'attention focalisée à la fois sur ses

caractéristiques et sa conduite » (Gaudron, Bernaud & Lemoine, 2001, p.465). L'instrument présente satisfait les critères psychométriques en matière d'homogénéité des échelles, avec des coefficients alpha de Cronbach de .73, .70 et .70.

***3) Estime de soi :*** C'est une variable importante dans la réussite scolaire et professionnelle et à ce titre souvent évaluée dans les recherches en OSP. L'estime de soi peut être défini comme l'expression d'un jugement - approbation ou désapprobation - porté sur soi-même. C'est une expérience subjective qui retraduit dans quelle mesure une personne se sent capable et valable (ECAPA, 1984), qui se construit par rapport à l'image subjective que la personne a d'elle-même et à la perception du regard d'autrui par rapport à elle-même.

Une bonne estime de soi est liée à des comportements positifs, notamment la confiance en soi, l'anticipation positive de l'avenir, la recherche de soutien social, la confrontation active aux difficultés et la perception de maîtrise de l'environnement (Dumont & Provost, 1998 ; Pittet, 2010). Par contre, une mauvaise estime de soi est liée à des comportements négatifs tels que tristesse, fatalisme, anticipation négative, évitement, passivité et déni. Avoir une bonne estime de soi est importante étant donné qu'elle permet d'avoir un sentiment de contrôle, d'adopter des stratégies pour gérer les difficultés. L'instrument utilisé est une adaptation du Self-Esteem Inventory (Coopersmith, 1967), comprenant 34 items répartis sur une dimension d'estime de soi générale et une dimension d'estime de soi sociale.

***4) Bien-être subjectif :*** Le bien-être subjectif est un indicateur essentiel dans l'étude de la qualité de vie (Campbell, 1981 ; Andrews & Robinson, 1991 ; Diener & Larsen, 1993). Le bien-être subjectif retraduit l'évaluation multidimensionnelle que fait la personne de sa vie, et qui comprend aussi bien un jugement cognitif en terme de satisfaction de vie, qu'une évaluation affective des humeurs et émotions (Diener & Larsen, 1993). Dès lors, le bien-être subjectif peut être conceptualisé comme « […] un état passager comme l'humeur et les sentiments actuels d'un individu, aussi bien qu'en tant qu'un trait durable, comme le niveau moyen d'humeur ou la fréquence des affects positifs et négatifs dans une période donnée […]» (Eid & Diener, 2004, p. 245). D'une manière générale, les différents travaux ont conduit à l'identification de deux composantes principales du bien-être subjectif. Une composante affective, qui est généralement subdivisée en termes d'affects positifs et négatifs (Diener, 1994), et une composante cognitive, que l'on dénomme satisfaction de la vie (Andrews & Withey, 1976).
L'instrument utilisé est le *Satisfaction With Life Scale* (SWLS ; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985 ; Pavot & Diener, 1993) est un indicateur développé pour l'évaluation de la

satisfaction de vie générale. En effet, cet instrument ne focalise pas sur la satisfaction dans des domaines spécifiques et séparées de la vie (par exemple : santé, finances, …), mais laisse la liberté au sujet d'intégrer et d'évaluer ces domaines à leur convenance. Il s'agit d'une mesure qui évalue le niveau d'accord des sujets avec chacune des affirmations exprimées par les 5 items (par exemple : « Pour la plupart de ses aspects, ma vie est proche de mon idéal. »), sur une échelle en 7 points (de 1 = Fort désaccord à 7 = Fortement d'accord). Les scores à chaque item sont additionnés pour obtenir le score total de satisfaction de la vie. Cet instrument présente des qualités psychométriques satisfaisantes, notamment en ce qui concerne la cohérence interne (.87) et la fidélité test-retest (.82) évaluée sur une période de deux mois (Diener et al., 1985).

## III. Hypothèses et résultats escomptés

*Hypothèse 1 (H1) :*

La démarche de bilan aura pour effet une évolution favorable des variables mesurées, se caractérisant par une diminution du niveau d'indécision vocationnelle (H1.1.), une augmentation de la connaissance de soi (H1.2.) et une augmentation du bien-être subjectif (H1.3.). De plus, nous postulons que les effets observés se maintiendront 3 mois après la fin de la procédure.

*Hypothèse 2 (H2) :*

L'estime de soi pouvant être considérée comme un trait de personnalité et donc relativement stable (mais pas forcément statique), son évolution rapide à travers l'intervention semble peu vraisemblable. Toutefois, nous nous attendons à ce que le soutien reçu à travers la démarche de bilan exerce un effet bénéfique dans le temps, ce qui se traduirait par un renforcement de l'estime de soi des sujets au temps 3. En outre, l'analyse des corrélations entre l'estime de soi et les indicateurs d'effets spécifiques permettra de mettre en évidence l'influence de cette caractéristique individuelle sur les effets du bilan et le maintien de ces effets à travers le temps, et que dans ce cadre, elle pourrait représenter une ressource personnelle et être identifiée par les psychologues afin de faciliter le déroulement des bilans.

Des analyses supplémentaires seront menées afin d'évaluer l'impact des caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, niveau de formation) et des spécificités des prestations (type de bilan, durée de la procédure, entretien individuel vs de groupe) sur les effets observés.

## IV. Recrutement des sujets et institutions partenaires

Suite à une réflexion menée avec Mme Katia Sauthier, différentes institutions ont été ciblées et contactées. Une première série d'entretiens a été menée avec les responsables de ces institutions afin d'en comprendre les enjeux et les spécificités, puis des lettres explicitant les objectifs de la recherche ont été adressées aux collaborateurs en accompagnement des questionnaires. La participation à cette recherche a en outre été motivée via des courriers adressés par VALIDA. Les institutions contactées sont :

- *CEBIG (Genève)*
- *Mode d'emploi (Lausanne)*
- *CORREF (Lausanne)*
- *CIP (Tramelan)*
- *OP (Porrentruy)*
- *CBVA (Neuchâtel)*
- *CIO (Sion)*
- *EFFE (Bienne)*
- *Centre d'Orientation (Fribourg)*

## V. Description de la population

La population totale interrogée compte 130 sujets. Mais parmi ces 130 sujets :

- seuls 56 sujets ont répondu aux questionnaires des cahiers 1, 2 et 3 en t1, t2, et t3 ;
- 40 sujets ont répondu aux questionnaires des cahiers 1 et 2, mais n'ont pas retourné le cahier 3 qui leur a été envoyé par courrier ;
- 7 sujets ont répondu aux questionnaires des cahiers 1 et 3, mais n'ont pas rempli le cahier 2 à l'issue de leur bilan de compétences ;
- 12 sujets n'ont répondu qu'aux questionnaires du cahier 1, certains ayant interrompu leur démarche de bilan en cours de route et n'ayant donc pas eu l'occasion de remplir le cahier 2 ,
- 1 sujet n'a rempli que le cahier 2,
- et 14 sujets n'ont rempli que le cahier 3, ayant déjà terminé leur bilan de compétences au Centre d'Information Professionnelle de Fribourg lorsque nous les avons contactés.

Afin d'évaluer les effets psychologiques des bilans de compétences, nous avons besoin de pouvoir comparer les variables étudiées pour chaque sujet au minimum à deux moments différents, soit t1 et t2 (pré-post), et à 3 moments t1, t2 et t3 afin de vérifier la stabilité des effets. De ce fait, nos analyses vont donc uniquement porter sur deux échantillons, à savoir sur les 40 sujets qui ont répondu aux questionnaires des cahiers 1 et 2 et sur les 56 sujets qui nous ont retourné les cahiers 1, 2 et 3. Nous avons choisi de ne pas prendre en compte les 7 sujets qui n'ont retourné que les cahiers 1 et 3, étant donné que cet échantillon ne comporte qu'un nombre très limité de sujets et qu'il nous manque l'information sur le niveau des variables étudiées en t2. La population totale étudiée s'élève donc à 96 sujets. Les caractéristiques de la population sont décrites ci-dessous.

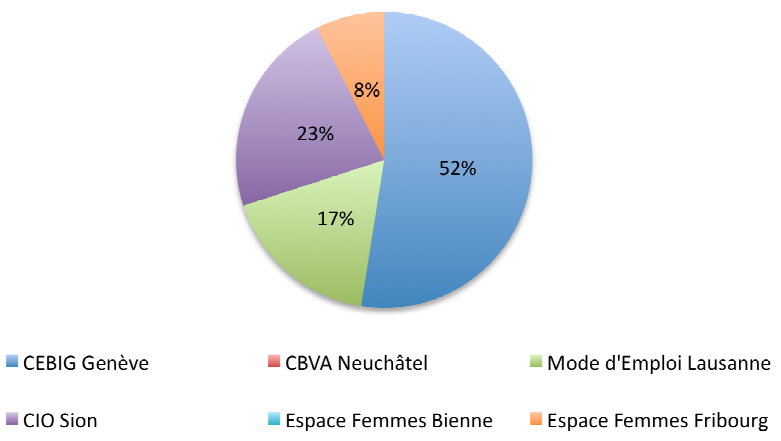
### *V.1. Répartition des sujets selon les institutions prestataires*

Plus de la moitié des 96 sujets étudiés, soit 55 sujets, ont réalisé leur bilan de compétences au CEBIG, principal centre de bilan en Suisse Romande. Le CEBIG pratique près de 1200 bilans par an. En seconde position, c'est l'Office d'Orientation scolaire et professionnelle du Valais Romand, qui dispose de 4 centre de prestations (Sion, Monthey, Martigny et Sierre) et qui effectue entre 100 et 150 bilans par année, qui nous a adressé le plus de sujets, soit un total 17 sujets. 11 sujets proviennent du centre

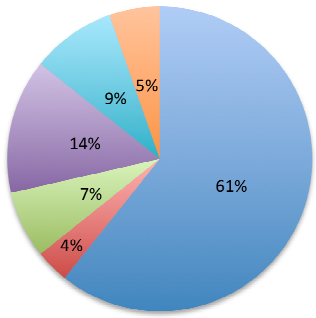
Mode d'Emploi de Lausanne. Respectivement 6 et 5 sujets ont réalisé leur bilan de compétences aux centres Espace Femmes Fribourg et Bienne. Enfin, seuls 2 sujets sont en provenance du CBVA de Neuchâtel.

*Graphique 2 : Provenance des sujets*

*Pop.1 (N = 40)*




*Pop.2 (N = 56)*

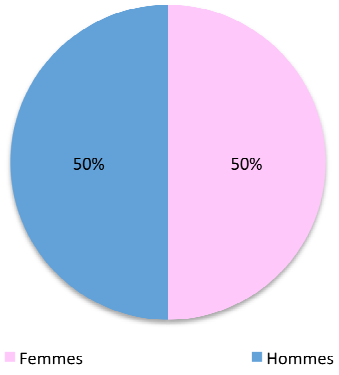



### *V.2. Répartition des sujets par genre*

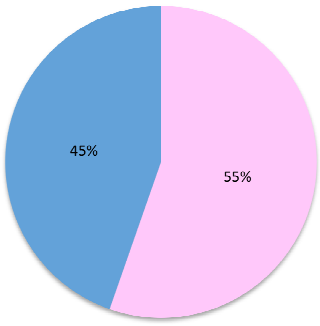
On relève une répartition équilibrée des sujets entre hommes et femmes, avec une légère surreprésentation des femmes dans l'échantillon des 56 sujets ayant répondu aux questionnaires des 3 cahiers. Nous constatons une augmentation des clients masculins conduisant à une répartition équilibrée des genres, alors que la proportion de femmes était de 64% lors de la première analyse des données (voire rapport précédent).

*Graphique 3 : Genre des sujets*

*Pop.1 (N = 40)*




*Pop.2 (N = 56)*

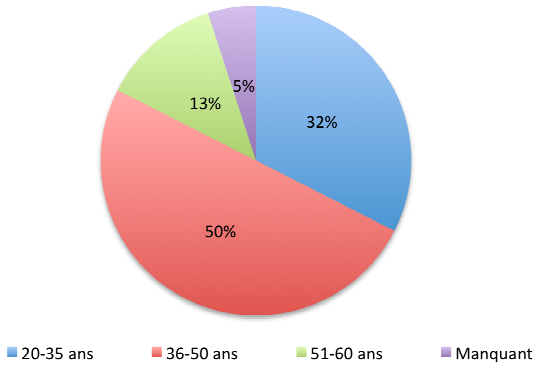


### *V.3. Age des sujets*

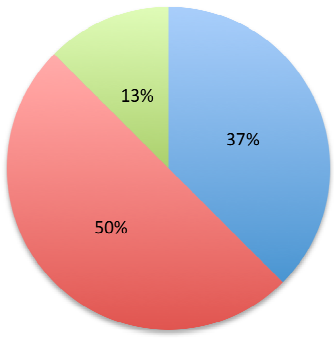
La répartition des sujets par tranche d'âge varie très peu entre les deux échantillons. Cette répartition n'est pas uniforme, la tranche d'âge la plus représentée étant celle des 36-50 ans (50%), suivie des 20-35 ans (entre 32 et 37%). Les 51-60 ans sont sous-représentés (13%), ce qui pourrait montrer qu'à cet âge, la reconversion ou la réinsertion sont perçues comme étant peu importantes, voire particulièrement difficiles. Si tel est le cas, une plus grande attention devrait être accordée à cette population, avec la mise en place de prestations plus appropriées pour les travailleurs et/ou les demandeurs d'emploi en fin de carrière.

*Graphique 4 : Age des sujets*

*Pop.1 (N = 40)*




*Pop.2 (N = 56)*

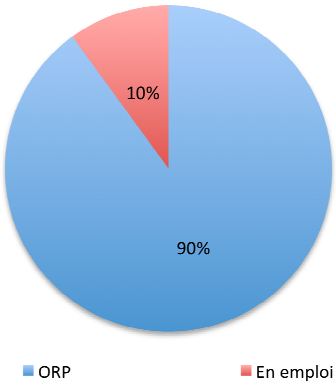



### *V.4. Situation professionnelle des sujets*

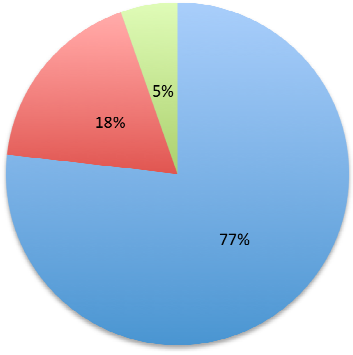
La grande majorité des participants à notre recherche était inscrit au chômage au moment de commencer la démarche de bilan (t1) : 90 % des sujets ayant répondu en t1 et t2 et 77% des sujets ayant répondu en t1, t2 et t3. Ceci semble signifier que le bilan de compétences est surtout utilisé comme une mesure de réinsertion professionnelle.

*Graphique 5 : activité en t1*

*Pop.1 (N = 40)*

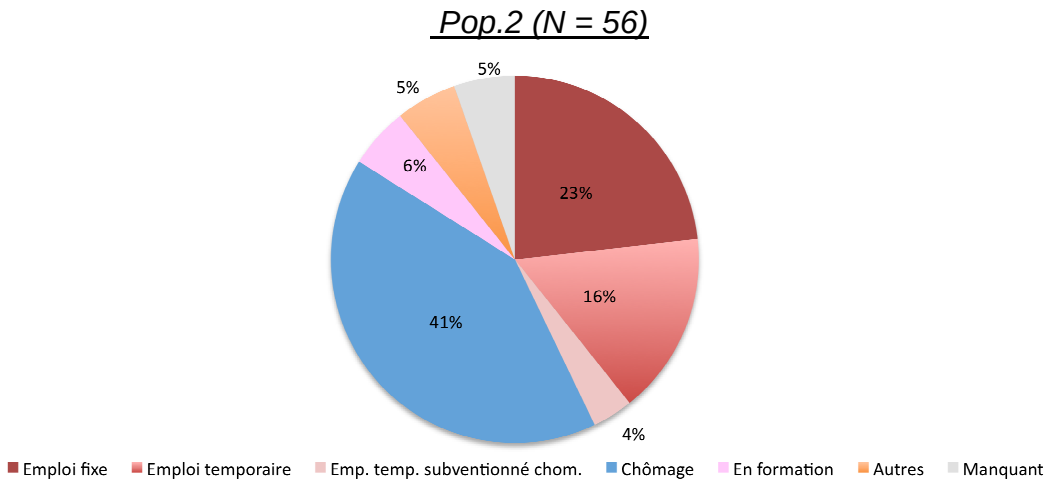



*Pop.2 (N = 56)*



En revanche, en t3, soit entre 3 et 6 mois après le bilan, la proportion des demandeurs d'emploi n'est plus que de 41%. Dans l'échantillon de 56 sujets pour lesquels nous disposons de l'information sur leur situation en t3, sur 43 sujets qui se sont déclarés sans emploi en entamant la démarche de bilan, 9 sujets déclarent avoir trouvé un emploi fixe, 8 un emploi temporaire, 2 un emploi temporaire subventionné par le chômage et 2 ont entrepris une formation. Il conviendra de prendre en compte ces données qui doivent avoir une influence certaine sur les variables psychologiques analysées, en particulier l'indécision vocationnelle et l'estime de soi. D'autre part, même s'il est difficile de l'affirmer de manière absolue, nous pouvons supposer que cette baisse de la proportion de demandeurs d'emploi (-36%) peut traduire les effets bénéfiques d'une démarche de bilan sur l'employabilité des personnes et leur insertion professionnelle.

*Graphique 6 : Evolution de la situation professionnelle des sujets au temps 3*



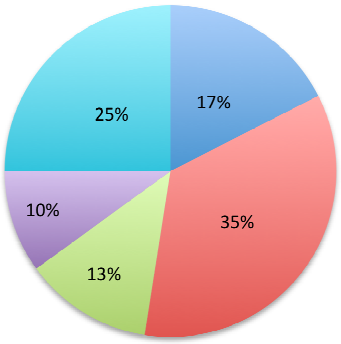

***V.5.Niveau de formation des sujets***

On relève peu de différences dans la répartition entre les niveaux de formations les plus hautes achevées. Près d'un tiers des sujets sont titulaires d'un CFC, un quart des sujets porteurs d'un titre universitaire, et entre 10 et 14% d'un diplôme d'une HES ou d'une école technique ou spécialisée.13% des sujets ont le niveau de la maturité et entre 14 et 17% se sont arrêtés à l'école obigatoire. Les formations les plus représentées sont les CFC (entre 32 et 35%) et les études supérieures (25% de diplômes universitaires et entre 10 et 14% de diplômes HES). Cette observation pourrait être interprétée de deux

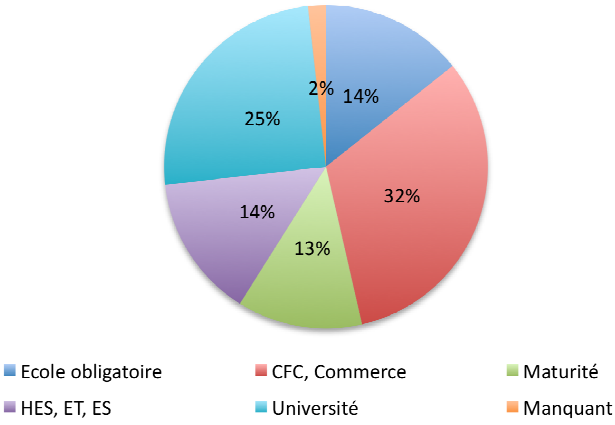
manières. D'une part, ces proportions étant comparables aux statistiques nationales sur le sujet, on peut avancer que ces niveaux de formation sont représentatifs de la population suisse et donc que le niveau de formation est généralement élevé en Suisse. D'autre part, on pourrait conclure que la démarche de bilan s'adresse à des personnes jouissant d'un statut socio-éducatif élevé, ce qui pourrait relever des besoins en matière d'interventions spécifiques pour des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Il faut relever toutefois que un pourcentage non négligeable (entre 14 et 17%) de clients a seulement effectué un niveau de scolarité obligatoire et que cette population présente une vulnérabilité et des facteurs de risque particulièrement importants face à la précarité et à l'exclusion socioprofessionnelle.

*Graphique 7 : Niveau de formation le plus élevé*

*Pop.1 (N = 40)*



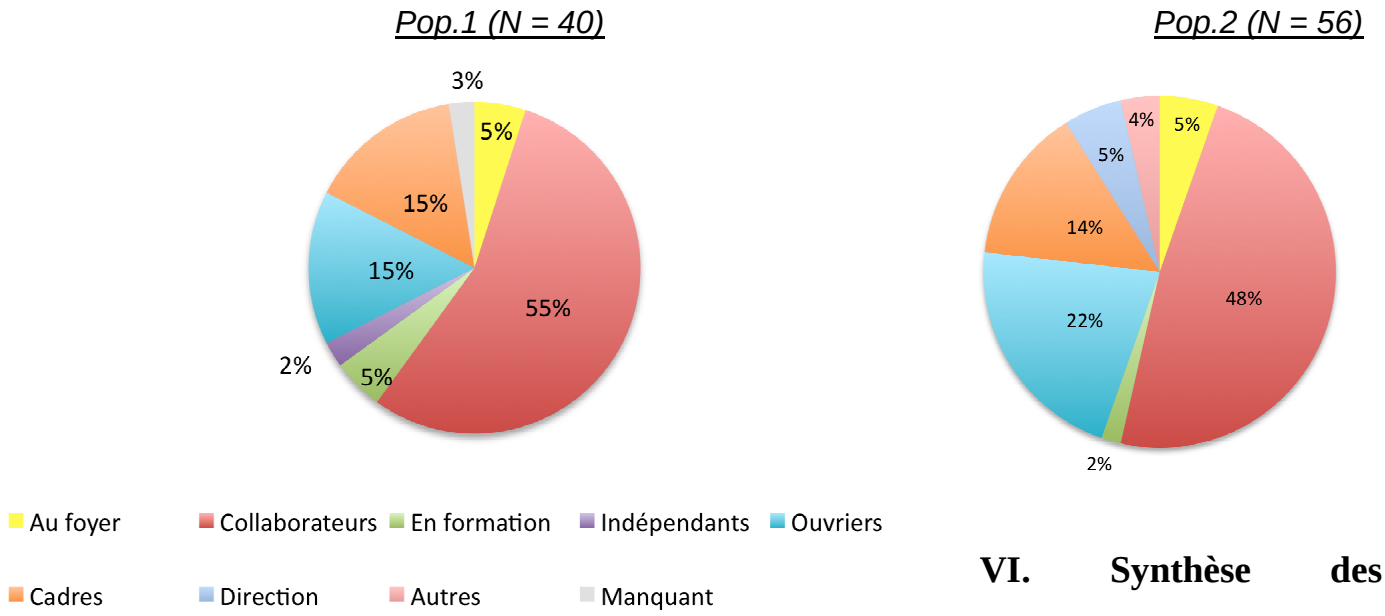

*Pop.2 (N = 56)*




### *V.6. Dernier emploi occupé avant d'entreprendre le bilan de compétences*

La grande majorité des sujets ont occupé un poste de collaborateur comme dernier emploi. Entre 15 et 22 % des sujets étaient ouvriers, près de 15% étaient des cadres. Les autres catégories (soit les personnes au foyer, en formation, les personnes ayant occupé des postes de direction, et les indépendants) ne comptent que 2 ou 3 sujets dans chaque échantillon.

*Graphique 8 : Dernier emploi occupé*



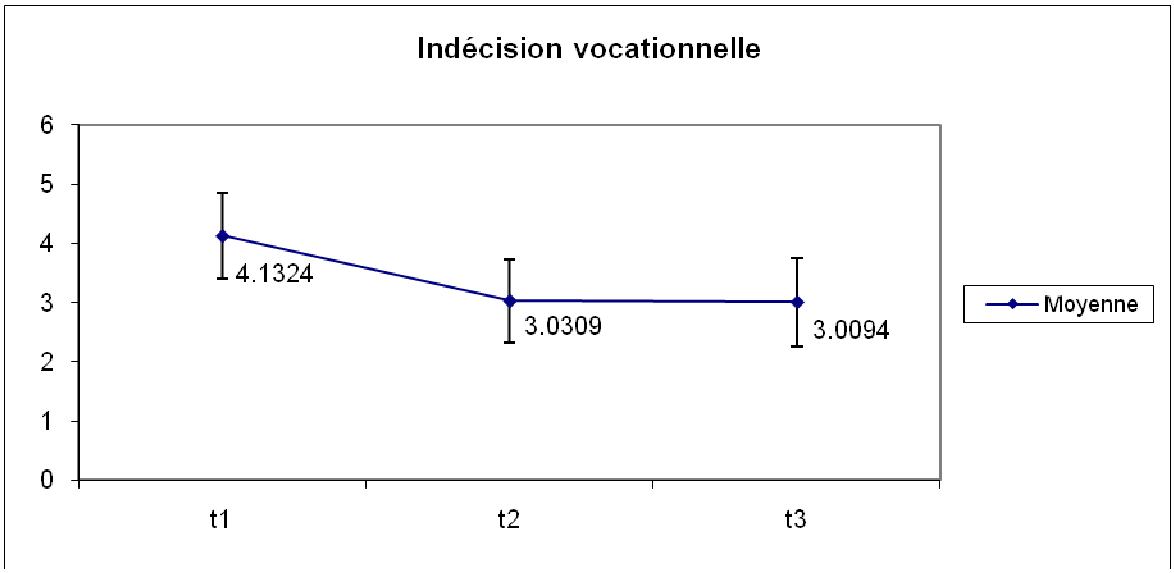

## VI. Synthèse des résultats

Nous avons mené des analyses de variance (ANOVA) afin de juger de la significativité de l'évolution des variables mesurées permettent d'avancer les éléments suivants :

### *VI.1. Evolution de l'indécision vocationnelle*

L'hypothèse ***H1.1.*** est confirmée : nous constatons une baisse significative du niveau de l'indécision vocationnelle des clients à travers le processus de bilan (Voire figure 1). Cette baisse est statistiquement significative entre t1 et t2, et entre t1 et t3, mais non entre t2 et t3. Ces résultats montrent que le niveau d'indécision baisse à travers la démarche de bilan, et que le gain en matière de préparation à la prise de décision est maintenu dans une période de 3 à 6 mois après la fin de la démarche. L'évolution représente essentiellement un gain au niveau de la quantité, de la clarté et de la cohérence des informations à disposition. Toutefois, l'échelle « manque de préparation » n'est pas affectée par le bilan, ce qui pourrait être problématique, puisque cette échelle mesure notamment la motivation des personnes à passer à l'action. Toutefois, d'autres études (Voir Massoudi et al., 2008) montrent que cette échelle est soumise à un « effet d'incubation », autrement dit les éléments affectifs de cette échelle (anxiété, motivation) changent avec le temps.

*Figure 1 : Evolution du niveau d'indécision*




Le tableau 1 présente les moyennes de la population sur ce questionnaire aux différents moments de récolte de données.

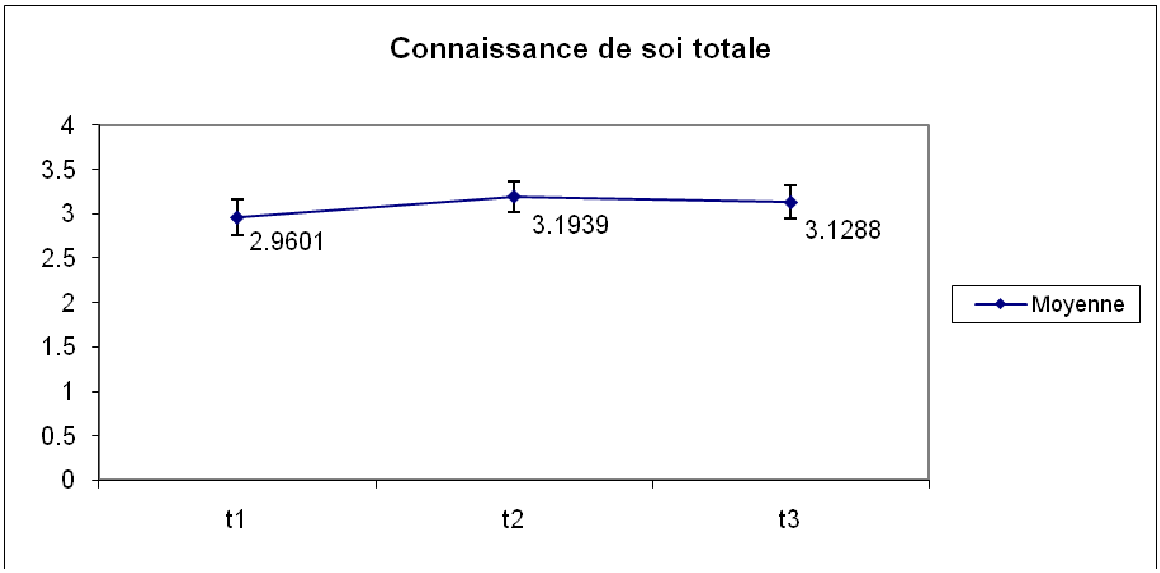
*Tableau 1 : scores moyens CDDQ*

| | Moyenne | Ecart-type | N |
|---|---|---|---|
| t1 | 4.1324 | 1.45159 | 56 |
| t2 | 3.0309 | 1.4024 | 56 |
| t3 | 3.0094 | 1.48488 | 56 |

### *VI.2. Evolution de la connaissance de soi*

L'hypothèse ***H1.2.*** est confirmée, puisque la connaissance de soi augmente à travers le processus. De manière plus détaillée, les résultats montrent que le niveau de connaissance de soi des sujets se renforce à travers la démarche, puis se maintient sur la période de follow-up (voire figure 2). Globalement, nous pouvons considérer que les prestations offertes remplissent bien les objectifs spécifiques.

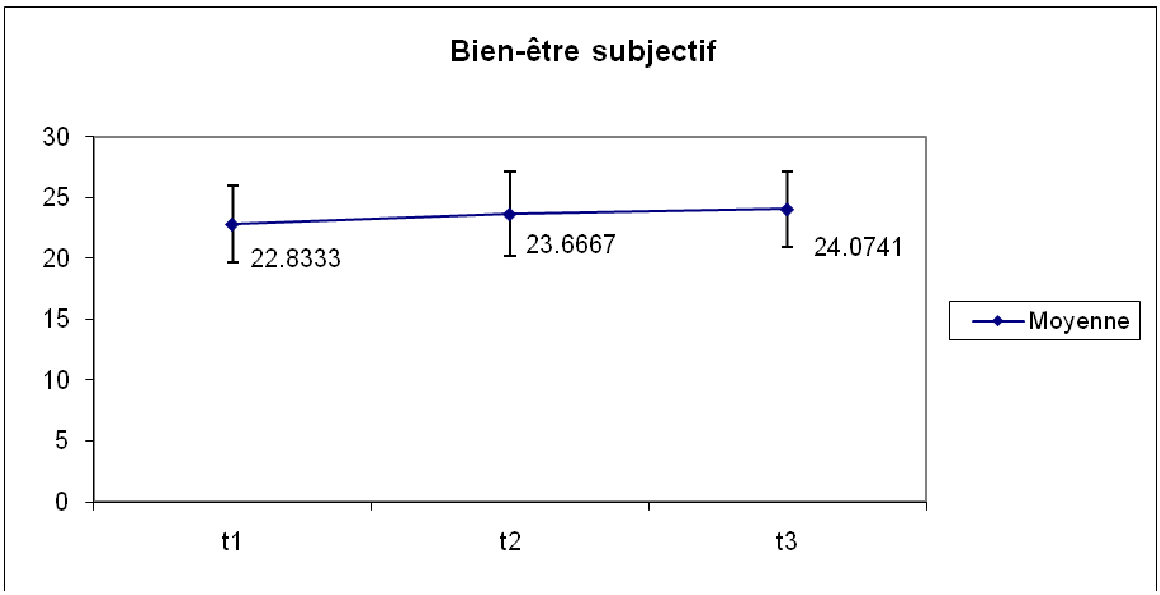
*Figure 2 : Evolution de la connaissance de soi*




### *VI.3. Evolution du bien-être subjectif*

L'hypothèse **H1.3** est rejetée : nous ne constatons pas de changement du niveau de bien-être. Outre le fait que le laps de temps entre les passations est vraisemblablement trop court pour que l'on observe une amélioration de la satisfaction générale des clients, il faut aussi noter que le bien-être est peut-être plus affecté par la situation objective des répondants : malgré les effets spécifiques du bilan, ces personnes restent dans une situation de recherche d'emploi, ce qui affecte vraisemblablement leur bien-être général. Toutefois, nous constatons que le niveau de bien-être reste stable dans le temps et n'est pas péjoré par les difficultés des clients en période de transition professionnelle (voir figure 3).

*Figure 3 : Evolution du niveau de bien-être subjectif*



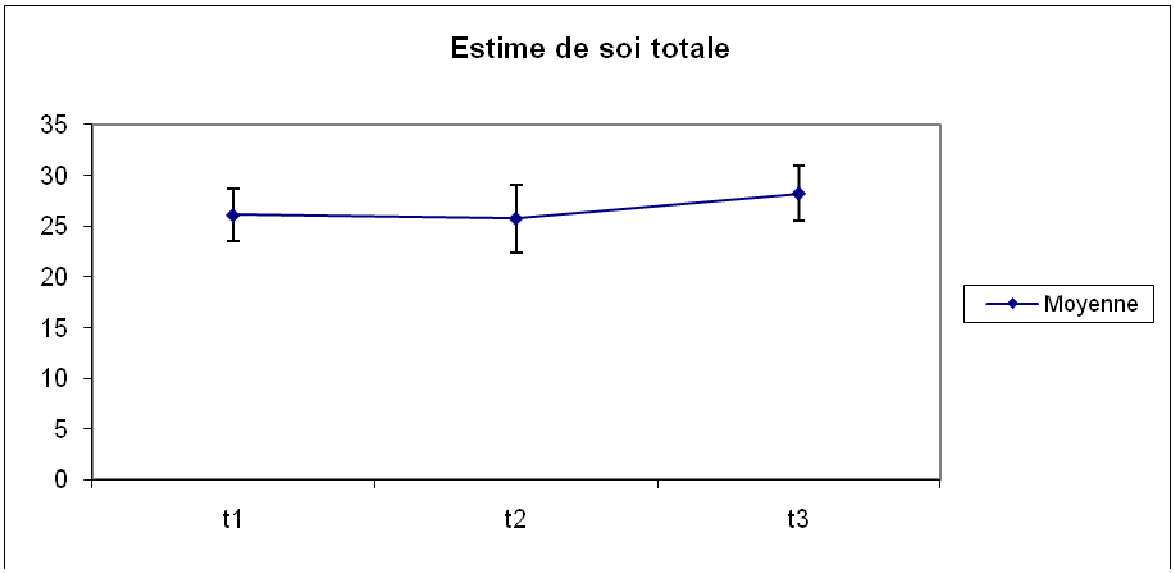
### *VI.4. Evolution de l'estime de soi*

L'hypothèse **H2** est confirmée : Les analyses de variance permettent de mettre en évidence un renforcement de l'estime de soi des sujets, non pas entre t1 et t2, mais bien entre t1 et t3 ainsi qu'entre t2 et t3 (voir figure 4). En mettant en évidence des scores significativement supérieurs 3 à 6 mois après la démarche, ces résultats semblent suggérer que le travail effectué amène les sujets décrire une image plus positive d'eux-mêmes, aussi bien sur l'échelle d'estime générale que sur celle d'estime sociale. Le tableau 2 récapitule les scores moyens à ce questionnaire.

*Tableau 2 : scores moyens au Self-Esteem Inventory*

| | Moyenne | Ecart-type | N |
|---|---|---|---|
| t1 | 26.0982 | 5.27293 | 56 |
| t2 | 25.7679 | 6.69529 | 56 |
| t3 | 28.2321 | 5.50204 | 56 |

*Figure 4 : Evolution du niveau d'estime de soi*




### *VI.5. Analyses de corrélation*

Les analyses de corrélation (voir tableau 3) mettent en évidence les fortes associations entre l'estime de soi et l'ensemble des variables mesurées. Une bonne estime de soi est inversement liée au niveau d'indécision ($r$ = de -.29 à -.50 ; $p < .01$) alors qu'elle est positivement corrélée avec le niveau de connaissance de soi ($r$ = de .27 à .52; $p < .01$). Ces résultats semble en effet suggérer que l'estime de soi, en tant que trait de personnalité, représente en effet une ressource personnelle qui permet aux clients de maximiser les apports d'un bilan de compétences. Dès lors, on peut supposer que les conseillers des centres de bilan pourraient, tout en continuant à se focaliser sur des objectifs spécifiques (prise de décision, réflexion et positionnement professionnels), accorder plus d'attention aux caractéristiques psychologiques et individuelles de leurs clients : Une évaluation du niveau de l'estime de soi pourraient par exemple permettre l'identification de clients à risques, particulièrement vulnérables face à la situation de chômage, et qui pourraient avoir besoin d'un accompagnement plus soutenu afin d'atteindre les objectifs de la procédure initiée. Un autre résultat intéressant concerne les liens forts entre l'estime de soi et le bien-être subjectif. En effet, la corrélation élevée entre l'estime au temps 3 et le bien-être au même moment ($r$ = .57 ; $p < .01$) semble suggérer que même si le bilan n'a pas d'effet direct sur le bien-être subjectif des clients (*H1.3.*), la démarche pourrait exercer un effet indirect médiatisé par le gain d'estime de soi observé sur cette variable.

*Tableau 3 : Corrélations entre l'indécision vocationnelle, la connaissance de soi, l'estime de soi et le bien-être subjectif aux trois temps de récolte de données*

| | *I-V T2* | *I-V T3* | *C-S T1* | *C-S T2* | *C-S T3* | *E-S T1* | *E-S T2* | *E-S T3* | *B-E T1* | *B-E T2* | *B-E T3* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *I-V T1* | .58** | .60** | -.48*** | *ns* | -.27* | -.50** | -.26* | *ns* | *ns* | *ns* | *ns* |
| *I-V T2* | | .72** | *ns* | *ns* | *ns* | -.29* | *ns* | -.30* | *ns* | -.35* | -.31* |
| *I-V T3* | | | *ns* | -.28* | -.53* | -.46** | -.35** | -.49** | -.30* | -.40** | -.51** |
| *C-S T1* | | | | .45** | .57** | .52** | .40** | .38** | *ns* | *ns* | *ns* |
| *C-S T2* | | | | | .42** | .27** | *ns* | .27** | *ns* | *ns* | *ns* |
| *C-S T3* | | | | | | .34** | .29** | .42** | *ns* | *ns* | *ns* |
| *E-S T1* | | | | | | | .70** | .82** | .37** | .37** | .47** |
| *E-S T2* | | | *ns* | | | | | .68** | *ns* | .30* | .37** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *E-S T3* | | | .38** | .43** | .57** |
| *B-E T1* | | | | .75*** | .75*** |
| *B-E T2* | | | | | .85** |

Note : I-V = Indécision Vocationnelle ; C-S = Connaissance de soi; E-S = Estime de Soi; B-E = Bien-être subjectif; Seuils de significativité : * $p < .05$ ; ** $p < .01$ ; *** $p < .001$.

## VI. Limites et conclusion

D'une manière générale, la confirmation de la plupart des hypothèses permet d'avancer que les bilans de compétences ont des effets positifs sur les indicateurs psychologiques mesurés. Comme nous l'avons dit, ces indicateurs sont généralement considérés comme étant en lien avec l'employabilité, les capacités d'adaptation, et la persévérance et le succès des personnes dans la poursuite de leurs objectifs professionnels. On peut donc estimer que le renforcement de la sphère psychologique, sur des aspects aussi bien cognitifs (quantité et qualité des informations détenues et connaissance de soi et du monde de l'emploi) qu'affectifs (perception de soi comme une personne efficace et compétente), est sans conteste l'un des objectifs prioritaire d'une démarche de réflexion et de développement personnel, comme c'est le cas des bilans de compétences.

Toutefois, il serait utile de nuancer ces résultats en évoquant la taille modeste de l'échantillon ayant participé à cette étude. Nous pouvons expliquer en partie la difficulté à obtenir plus de sujets par trois facteurs. D'abord, le design longitudinal de la recherche n'est pas de nature à renforcer la motivation des sujets à participer, puisqu'il leur est demandé de répondre à un questionnaires à trois reprises, le derniers questionnaires étant envoyé à leur domicile. Ensuite, il s'avère que la collaboration entre praticiens et chercheurs pourrait être améliorée, permettant ainsi un meilleur suivi du processus et un taux de perte plus faible des sujets au cours de la recherche. Enfin, il nous est apparu que les praticiens pouvaient afficher une certaine méfiance vis-à-vis des objectifs de cette recherche et surtout de la manière dont les résultats allaient être exploités. Même si l'objectif de notre projet était de mettre en valeur le travail effectué par les différents prestataires et de fournir des informations permettant aux praticiens d'adopter une position réflexive vis-à-vis de leur activité, il se peut qu'une telle évaluation de l'efficacité des prestations soit vécu par les praticiens comme de l'ingérence ou comme une tentative de contrôler leur travail. Cet obstacle pourrait certes êtres contourné par une meilleure communication des objectifs et du cadre de la recherche aux praticiens.

**Bibliographie**

Baker, H.E., (2002). Reducing adolescent career indecision: The ASVAB Career Exploration Program. *Career Development Quarterly, 50*, 359-370.

Bernaud, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *The Career Development Quarterly*, 54, 242-255.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. L., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire et professionnel: concepts et mesures. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 25*, 129-168.

Dumont, M., & Provost, M-A. (1998). Resilience in Adolescents : Protective Role of Social Support, Coping Strategies, Self-Esteem, and Social Activites on Experience of Stress and Depression. *Journal of Youth and Adolescence, 28* (3), 343-361.

Fend, H. (2003). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (3rd ed.). Opladen: Leske + Budrich.

Fibbi, R., Kaya, B., & Piguet, E. (2003). Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence. In Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem Forum Bildung und Beschäftigung und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (Eds.), *Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung* (Synthesis 3). Bern: Schweizerischer Nationalfonds.

Forner, Y. (2001). À propos de l'indécision. *Carriérologie, 8*, 213-231.

Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 99-113.

Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.

Häberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2004). Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht. In Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem Forum Bildung und Beschäftigung und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (Eds.), *Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung* (Synthesis 7). Bern: Schweizerischer Nationalfonds.

Heppner, M.J., & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling : A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 429-452.

Hung, J. (2002). A career development course for academic credit: An outcome analysis. *The Canadian Journal of Career Development, 1*, 22-27.

Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Evaluation des effets du counselling d'orientation: Influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117-136.

Pittet, A. (2010). *La transition I comme source d'anxiété: une étude longitudinale auprès d'adolescents évoluant dans trois filières du secondaire*. Mémoire dans le cadre du MAS en psychologie défendu à l'Université de Lausanne.

Sexton, T.L. (1996). The relevance of counseling outcome research: Current trends and practical implications. *Journal of Counseling and Development, 74*, 590-600.